

LA SEMAINE JURIDIQUE

SOCIAL

27 JUILLET 2021, HEBDOMADAIRE, N° 30-34 ISSN 1774-7503

1095 à 1104

Dossier spécial

Santé au travail et RSE

Act. 357 **Santé au travail** - Adoption de la loi pour renforcer la prévention de la santé au travail (Prop. loi, CMP 19 juill. 2021, Aperçu rapide)

Act. 358 **Rémunération** - Reconstitution et aménagement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'au 31 mars 2022 (LFR 2021, 19 juill. 2021, art. 4, Aperçu rapide Vincent Roche et Steven Rioche)

Act. 361 **En questions** - Plateforme numérique de travail : la voie du portage salarial (Aperçu rapide Laurent Carrié)

Act. 359 **Coronavirus** - Prolongation et adaptation des mesures d'exonération et d'aide au paiement des cotisations et contributions sociales (LFR 2021, 19 juill. 2021, art. 25, Aperçu rapide Annabelle Turc)

Act. 360 **Coronavirus** - Projet de loi d'extension du passe sanitaire et d'obligation vaccinale (AN, projet de loi, 1^{re} lecture, 23 juill. 2021, Aperçu rapide Camille-Frédéric Pradel, Perle Pradel-Boureux, Virgile Pradel)

Sommaire

Actualités

page 3

Aperçu rapide, Adoption de la loi pour renforcer la prévention de la santé au travail, Prop. loi CMP, 19 juill. 2021 p. 3, **Aperçu rapide, Steven RIOCHE, Vincent ROCHE, Reconstitution et aménagement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'au 31 mars 2022, LFR 2021, 19 juill. 2021, art. 4** p. 5, **Aperçu rapide, Annabelle TURC, Prolongation et adaptation des mesures d'exonération et d'aide au paiement des cotisations et contributions sociales, LFR 2021, 19 juill. 2021, art. 25** p. 7, **Aperçu rapide, Camille-Frédéric PRADEL, Perle PRADEL-BOUREUX, Virgile PRADEL, Projet d'extension du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale** p. 9, **Aperçu rapide, Laurent CARRIÉ, En questions : plateforme numérique de travail : la voie du portage salarial** p. 11, **L'information en continu** p. 13

Étude

page 18

- 1195 **Doctrine** *Christelle LECOEUR* - Santé au travail. Réflexions à la lumière du concept de RSE
- 1196 **Doctrine** *Marc-Antoine GODEFROY* - Le numérique au service de la prévention des risques professionnels
- 1197 **Doctrine** *Virginie MERCIER* - La santé au travail à l'épreuve de la normalisation internationale
- 1198 **Doctrine** *Aurélia DEJEAN DE LA BÂTIE* - La prévention des « nouveaux » risques professionnels
- 1199 **Doctrine** *Arnaud LAMI* - Les risques sanitaires au travail
- 1200 **Doctrine** *Christelle LECOEUR* - Les normes unilatérales et négociées en matière de santé au travail
- 1201 **Doctrine** *Kamel ADROUCHE* - La santé au travail dans les politiques RSE menées dans le secteur public
- 1202 **Doctrine** *Sébastien RANC* - Représentation du personnel et santé au travail
- 1203 **Doctrine** *Marieke FIDRY* - Le rôle de l'inspection du travail, La Drets Grand Est
- 1204 **Doctrine** *Sophie SELUSI* - L'avenir de la santé au travail : vers une meilleure prise en considération des enjeux de la RSE ?

Le prochain numéro de la revue
paraîtra le 31 août 2021.

INDEX

A

Assurance chômage

- Cotisationsact. 366

Assurance maladie

- Droit social européen.....act. 364

C

Coronavirus

- Cotisations et contributions socialesact.
359

- Passe sanitaireact. 367

- Santé publique.....act. 360

D

Droit social européen

- Égalité de traitementact. 365

Droit social international

- Santé et sécurité au travail1197

R

Rémunération

- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat..act.
358

Retraite

- Réforme.....act. 368

S

Santé et sécurité au travail

- Inspection du travail1203

- Obligations de l'employeur.....1196

- Prévention des risques professionnelsact.
357, 1197, 1198

- Réglementation1200

- Représentants du personnel1202

- Responsabilité sociale de l'entreprise ..1195

- Responsabilité sociale des entreprises.1201

- Responsabilité sociétale des entreprises

(RSE)1204

- Risques sanitaires1199

T

Travailleurs des plateformes numériques

- Portage salarialact. 361

- Statutact. 362

Travailleurs handicapés

- Emploiact. 369

Travailleurs indépendants

- Cotisations et contributions socialesact.
363

360 **Projet d'extension du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale**

PROJET DE LOI AN (1^{re} LECTURE), 22 JUILL. 2021

POINTS CLÉS > Le projet de loi relatif à la gestion de la crise sanitaire déposé le 20 juillet 2021 à l'Assemblée nationale prévoit une extension significative du périmètre du passe sanitaire > Un placement automatique à l'isolement pour une personne diagnostiquée positive à la COVID-19 > Une obligation vaccinale contre la Covid-19 pour les professionnels des secteurs sanitaire et médico-social



Camille-Frédéric PRADEL,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris



Perle PRADEL-BOUREUX,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris



Virgile PRADEL,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris

Face à une reprise forte de l'épidémie de Covid-19 sur tout le territoire avec le variant Delta, le président de la République avait annoncé le 12 juillet dernier une accélération de la vaccination et une extension du passe sanitaire durant l'été. Ces nouvelles orientations de gestion de la crise sanitaire sont traduites dans un projet de loi déposé le 20 juillet 2021 à l'Assemblée nationale laquelle a adopté, en première lecture, le projet de loi dans la nuit du 22 au 23 juillet (vers 5h 30 du matin !), après avoir passé en revue près de 1 200 amendements, dont certains intéressent les employeurs et les salariés. Ce texte doit encore être examiné par le Sénat. Le Gouvernement table sur le fait que le projet de loi, intégré par décret à l'ordre du jour de la session extraordinaire du Parlement, soit adopté rapidement. Des formations politiques ont d'ores et déjà annoncé leur intention de saisir le Conseil constitutionnel.

Le régime de sortie de l'état d'urgence sanitaire mis en place par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 jusqu'au 30 septembre 2021, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2021. Le projet de loi prévoit d'étendre significativement le périmètre du passe sanitaire dont l'application est également prolongée jusqu'au 31 décembre 2021, de renforcer les mesures de placement et de maintien à l'isolement, de mettre en place une obligation de vaccination contre la Covid-19 pour les professionnels des secteurs sanitaire et médico-social.

Déjà applicable en Guyane, l'état d'urgence sanitaire est de nouveau applicable, depuis le 14 juillet 2021, à La Réunion et en Martinique où la situation sanitaire s'est rapidement dégradée. Le projet de loi proroge l'état d'urgence sanitaire à La Réunion et en Martinique jusqu'au 30 septembre 2021. L'état d'urgence sanitaire est également déclaré sur le territoire de la Guadeloupe à compter du lendemain de la publication de la loi et jusqu'au 30 septembre 2021.

Sans prorogation par la loi au-delà de cette date, ces quatre territoires basculeront, au 1^{er} octobre 2021, dans le régime défini par la loi du 31 mai 2021.

1. Extension du passe sanitaire

● **Périmètre.** – Prolongé jusqu'au 31 décembre 2021, le périmètre du passe sanitaire est considérablement élargi. Applicable aux personnes, âgées d'au moins 12 ans, souhaitant se déplacer à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou des outre-mer, le passe sanitaire sera également exigé « *aux personnes intervenant dans les services de transport concerné* », c'est-à-dire aux salariés de ce secteur d'activité.

Obligatoire aussi pour accéder à de **grands rassemblements** de personnes pour des **activités de loisirs** et des foires et salons. Avait été fixée une jauge de 1 000 personnes pour ces grands rassemblements (concerts, spectacles, festivals, manifestations sportives, conférences...) à partir du 9 juin (*D. n° 2021-724, 7 juin 2021*). Depuis le 21 juillet, ce seuil a été abaissé à 50 personnes par un décret du 19 juillet 2021 et la liste des lieux complétée (salles de cinémas, salles de théâtre, musées...).

Le projet de loi abandonne la référence aux grands événements. La présentation du passe sanitaire sera exigée pour l'accès aux activités suivantes :

- les activités de loisirs ;
- les activités de restauration (à l'exception de la restauration collective et de la restauration professionnelle routière), ou de débit de boissons ;
- les foires, séminaires et salons professionnels ;

– Sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et établissements ainsi que pour celles qui y sont accueillies pour des soins programmés. La personne qui justifie remplir les conditions du passe sanitaire, ne peut se voir imposer d'autres restrictions d'accès liées à l'épidémie de covid-19 pour rendre visite à une personne accueillie et ne peut se voir refuser l'accès à ces services et établissements que pour des motifs tirés des règles de fonctionnement et de sécurité de l'établissement ou du service, y compris de sécurité sanitaire ;

– les activités de transport public de longue distance au sein du territoire national, sauf en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis ;

– les grands magasins et centres commerciaux, au-delà d'un seuil défini par décret. Des aménagements seront possibles lorsqu'aucun autre établissement commercial permettant l'acquisition de biens alimentaires ou médicaux de première nécessité n'est accessible à proximité.

● **Application aux salariés des secteurs** – Ce passe sanitaire serait également applicable **aux salariés de ces secteurs d'activité, à compter du 30 août 2021**. Le salarié devra fournir à son employeur les justificatifs, certificats ou résultats requis. A défaut, si le salarié ne choisit pas de mobiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés, son employeur lui notifie par tout moyen (à notre sens par une remise en main propre ou un envoi en recommandé avec AR) la suspension de ses fonctions ou de son contrat de travail. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que l'intéressé produit les justificatifs nécessaires. Si la situation se prolonge pendant une durée de 3 jours, le salarié est convoqué à un entretien afin d'examiner avec elle les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, temporaire le cas échéant, au sein de l'entreprise sur un autre poste non soumis à cette obligation

Le fait pour un salarié de ne plus pouvoir exercer son activité pendant une durée cumulée supérieure à l'équivalent de deux mois de journées travaillées en raison du non-respect de l'obligation de présentation des justificatifs, certificats et résultats peut être un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement. Dans ce cas, l'employeur respecte les modalités et conditions définies pour le licenciement mentionné à l'article L. 1232-1 du code du travail et, pour les salariés protégés, au livre IV de la deuxième partie du même code.

Par dérogation à l'article L. 1243-1 dudit code, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative de l'employeur selon les modalités fixées dans le projet de loi. Les dommages et intérêts prévus au premier alinéa de l'article L. 1243-4 du code du travail ne sont alors pas dus au salarié. Le salarié perçoit néanmoins l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du même code, à l'exclusion de la période de suspension organisée dans le projet de loi.

Par dérogation à l'article L. 1251-26 du code du travail, le contrat de mission du salarié temporaire peut, selon le même principe, être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire. L'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 du code du travail est due au salarié temporaire, à l'exclusion de la période de suspension. Des dispositions comparables sont prévues et adaptées pour les agents publics ne présentant pas les justificatifs, certificats ou résultats requis.

● **Information du CSE.** – Dans les entreprises où les modalités de mise en oeuvre du passe sanitaire affectent l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, le comité social et

économique est informé et consulté sur ces modalités. Dans ce cas, il peut être consulté et rendre un avis après la décision de l'employeur, dans un délai de deux mois à compter de la mise en oeuvre des mesures de contrôle dont il est informé sans délai

● **Dispositif pénal.** – Le respect de la mise en oeuvre du passe sanitaire est assorti d'un dispositif pénal, aussi bien pour l'organisateur de l'activité ou l'employeur (contravention de la 5^e classe, aggravée en cas de récidive), que pour l'utilisateur ou pour le salarié (contravention de la 4^e classe).

2. Placement à l'isolement

Jusqu'à présent, les personnes positives à la Covid-19 étaient simplement incitées à respecter un isolement de 10 jours. Afin de prévenir la propagation du virus, le projet de loi organise désormais le placement à l'isolement à toute personne dont l'affection a été constatée.

La communication du résultat d'un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la covid-19 ou de tout autre examen médical probant emporte de plein droit la mesure individuelle de placement et de maintien en isolement.

Le placement en isolement cesse de s'appliquer avant l'expiration de ce délai si ces personnes font l'objet d'un nouveau test dont le résultat est négatif à la Covid-19.

3. Obligation de vaccination contre la covid-19

● **Personnel concerné.** – Le projet de loi crée une obligation vaccinale contre la Covid-19, inspirée des obligations préexistantes de vaccination contre plusieurs affections (hépatite B, diphtérie, tétanos, poliomyélite). Cette obligation de vaccination serait en particulier applicable aux personnes exerçant leurs activités dans les établissements et services de santé et médico-sociaux et dans divers types de logements collectifs pour personnes âgées ou personnes handicapées, ainsi qu'aux personnels de santé exerçant hors de ces établissements et services, aux professionnels employés à domicile pour des attributaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH), aux personnels des services d'incendie et de secours (SDIS), aux membres des associations agréées de sécurité civile ainsi qu'aux personnes exerçant des activités de transport sanitaire. Le projet de loi établit une liste détaillée des personnes et acteurs soumis à l'obligation vaccinale. L'obligation ne serait pas applicable en cas de contre-indication médicale.

● **Modalités.** – À compter du lendemain de la publication de la loi, les personnes concernées par l'obligation vaccinale auraient la possibilité, à titre temporaire, de présenter le résultat négatif d'un examen de dépistage virologique. Mais **à compter du 15 septembre 2021**, elles devraient avoir été vaccinées pour exercer leur activité. À défaut de respecter ces exigences, il leur serait interdit d'exercer l'activité en question, et la prolongation de cette situation pendant plus de 2 mois pourrait, en l'absence d'alternative, justifier leur licenciement ou la cessation de leurs fonctions.

Lorsqu'une personne soumise à l'obligation vaccinale ne présente pas les justificatifs, certificats ou résultats à l'employeur, ce dernier lui notifie le jour même, par tout moyen, la suspension de ses fonctions ou de son contrat de travail (à notre sens par une remise en main propre ou un envoi en recommandé avec AR), si le salarié ne choisit pas de mobiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que l'intéressé produit les justificatifs requis. La personne est convoquée à un entretien qui a

lieu au plus tard dans un délai de 3 jours à compter de la suspension afin d'examiner avec elle les moyens de régulariser sa situation.

Le fait pour un salarié de ne plus pouvoir exercer son activité pendant une durée cumulée supérieure à l'équivalent de deux mois de journées travaillées suivant le non-respect de l'obligation de présentation des documents, peut être un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement. Dans ce cas, l'employeur respecte les modalités et conditions définies pour le licenciement mentionné à l'article L. 1232-1 du code du travail et, pour les salariés protégés, au livre IV de la deuxième partie du même code.

Par dérogation à l'article L. 1243-1 dudit code, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative de l'employeur. Les dommages et intérêts prévus au premier alinéa de l'article L. 1243-4 du code du travail ne sont alors pas dus au salarié. Le salarié perçoit néanmoins l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du même code, à l'exclusion de la période de suspension organisée par le projet de loi.

Par dérogation à l'article L. 1251-26 du code du travail, le contrat de mission du salarié temporaire peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire selon des modalités identiques. L'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 du code du travail est due au salarié temporaire, à l'exclusion de la période de suspension. Des dispositions compa-

rables sont prévues et adaptées pour les agents publics ne présentant pas les justificatifs, certificats ou résultats requis.

• **Information du CSE.** - Dans les entreprises où les modalités de mise en œuvre de l'obligation vaccinale affectent l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, le comité social et économique est informé et consulté sur ces modalités. Dans ce cas, il peut être consulté et rendre un avis après la décision de l'employeur, dans un délai de deux mois à compter de la mise en œuvre des mesures de contrôle dont il est informé sans délai.

• **Dispositif pénal.** - Le respect de l'obligation vaccinale est assorti d'un dispositif pénal, aussi bien pour l'employeur qui doit contrôler sa mise en œuvre (contravention de la 5^e classe, aggravée en cas de récidive), que pour le salarié ou le professionnel qui ne peut travailler qu'en ayant accompli cette obligation (contravention de la 4^e classe).

4. Autorisation d'absence

Les salariés sont incités à se faire vacciner. Ils peuvent de droit se rendre à un rendez-vous médical pour bénéficier d'une vaccination contre la Covid-19. Cette absence est sans incidence sur la rémunération ou les droits de l'intéressé, étant assimilée à une période de travail effectif dans le cadre de la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par l'intéressé au titre de son ancienneté.

361 En questions : plateforme numérique de travail : la voie du portage salarial

Laurent CARRIÉ,

avocat au barreau de Paris,
avocat associé, cabinet Deprez Guignot & Associés,
membre d'Avosial



LE RAPPORT « Réguler les plateformes numériques de travail », établi par Jean-Yves Frouin avec le concours de Jean-Baptiste Barfety a été remis le 1^{er} décembre 2020 (*JCP S 2020, act. 531, entretien avec J.-Y. Frouin*). Ce rapport avait pour

objectifs de clarifier le statut des travailleurs de plateformes, garantir les droits des travailleurs et sécuriser les relations par le recours à un tiers, assurer une régulation collective des plateformes, réglementer et contrôler les plateformes numériques de travail et compléter les fondations d'un « statut commun » pour toutes les formes de travail. Compte tenu de l'ampleur de la tâche, les auteurs ont limité leur réflexion aux plateformes de mobilité (transport particulier de personnes et livraison de biens ou de repas).

L'objectif fixé par la première lettre de mission du 13 janvier 2020 est atteint avec l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes laquelle insère trois nouveaux chapitres (titre IV du livre III de la septième partie

du Code du travail) consacré aux travailleurs utilisant une plateforme de mobilité (*G. Loiseau, Travailleurs des plateformes de mobilité : où va-t-on ? Ord. n° 2021-484, 21 avr. 2021 - D. n° 2021-501, 22 avr. 2021 : JCP S 2020, 1129*). En revanche, la lettre de mission complémentaire du 5 juin 2020 qui a fait suite à l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 4 mars 2020 (*Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : JCP S 2020, 1080, note G. Loiseau ; JCP G 2020, 901 note B. Bossu*) et qui devait conduire à une réflexion sur le statut individuel des travailleurs de plateformes pour éviter le débat frontalier permanent entre salarié et travailleur indépendant a débouché sur des propositions qui ont reçu un accueil critique (*V. dossier in Dr. soc. 2021 p. 201 à 231 ; B. Serizay, Le « salariat » masqué des travailleurs de plateformes : une imposture ? : SSL, 21 déc. 2020 n° 1934-1935 ; K. Van den Bergh, Le rapport « Frouin » : poser le cadre légal d'une plateformes du travail : RDT 2021 p. 98*).

Concernant le statut individuel du travailleur de plateforme, le rapport propose de recourir à un tiers « sécurisateur » qui pourrait être une coopérative d'activité et d'emploi (CAE) ou une entreprise de portage salarial (EPS).